



#### 4. Jahrestagung der SGS 2012 in Magglingen

##### Title:

Bindung Ehrenamtlicher in Sportvereinen

**Authors:** Benjamin Egli<sup>1</sup>, Torsten Schlesinger<sup>1</sup> & Siegfried Nagel<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut für Sportwissenschaft, Universität Bern, Schweiz

##### Abstract:

##### Einleitung:

Obwohl nach wie vor sehr viele Menschen ehrenamtlich in Sportvereinen tätig sind, stellt ein stabiles freiwilliges Engagement der Mitarbeitenden keine Selbstverständlichkeit mehr dar. Zwar gibt es Vereine, denen die Gewinnung und Bindung ehrenamtlichen Engagements nach wie vor eher weniger Probleme bereitet, doch die aktuelle Sportvereinsstudie für die Schweiz macht deutlich, dass zunehmend mehr Sportvereine im Bereich freiwillige Mitarbeit erhebliche Probleme haben (Lamprecht et al., 2011). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, von welchen vereinsbezogenen Faktoren die individuelle Bereitschaft für eine dauerhafte Mitarbeit im Sportverein abhängig ist?

##### Theorie:

Die Frage der Stabilität der freiwilligen Mitarbeit von Sportvereinsmitgliedern wird als Entscheidungshandlung zwischen den Alternativen des Nachdenkens über eine Beendigung der Mitarbeit einerseits und der unreflektierten dauerhaften Mitarbeit andererseits modelliert und formalisiert (Schlesinger & Nagel, 2011). Das Beendigungsrisiko wird dabei anhand der beiden Modellparameter spezifische Eingebundenheit in den Sportverein (Nagel, 2006) sowie subjektive Erwartungen und Bewertungen der Arbeitsbedingungen (Mitarbeitszufriedenheit) erklärt.

##### Methode:

Die aus dem Modell abgeleiteten Hypothesen werden auf der Grundlage einer Mitgliederbefragung in 45 ausgewählten Sportvereinen ( $n = 459$  Ehrenamtliche) geprüft. In einem ersten Schritt wurden die Messinstrumente für die Arbeitszufriedenheit und Verbundenheit mit dem Verein mittels explorativer Faktorenanalyse validiert, um anschliessend die postulierten Wirkungszusammenhänge varianzanalytisch zu prüfen.

##### Ergebnisse:

Zunächst konnten fünf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit extrahiert werden: Mitarbeiterführung, Aufgabengestaltung, immaterielle Anreize, materielle Anreize und Unterstützung. Das Konstrukt der solidargemeinschaftlichen Handlungsorientierung ergibt sich aus den Faktoren emotionale und soziale Verbundenheit, gemeinschaftliches Interesse und offene Kommunikation.

Die Varianzanalysen bestätigen positive Zusammenhänge zwischen den Faktoren Arbeitszufriedenheit bzw. der solidargemeinschaftlichen Handlungsorientierung und der Stabilität der Mitarbeit. Mitglieder mit einer stärker ausgeprägten solidargemeinschaftlichen Handlungsorientierung [ $F(2, 433) = 12.98, p < .001; \eta^2 = .06$ ] und zufriedener Mitarbeitende [ $F(2, 389) = 14.89, p < .001; \eta^2 = .07$ ] weisen ein geringeres Beendigungsrisiko auf. Weiterhin zeigt sich folgender Interaktionseffekt: Mitglieder die in hohem Masse solidargemeinschaftlich orientiert sind, weisen auch bei niedriger Arbeitszufriedenheit nur ein geringes Beendigungsrisiko auf [ $F(2, 389) = 14.25, p < .001; \eta^2 = .07$ ]. Nur bei gering ausgeprägter solidargemeinschaftlichen Handlungsorientierung und gleichzeitiger Unzufriedenheit ist das Beendigungsrisiko deutlich erhöht.

##### Diskussion:

Es kann von einer Gültigkeit des konzeptualisierten Modells zur Analyse der Bindung Ehrenamtlicher in Sportvereinen ausgegangen werden. Es zeigt sich, dass das Beendigungsrisiko der Mitarbeit sowohl von zweckrationalen Aspekten als auch der solidargemeinschaftlichen Handlungsorientierung determiniert wird. Die Befunde legen somit nahe, dass neben einer Optimierung der Arbeitsbedingun-

gen auch die Pflege solidargemeinschaftlicher Bezüge sowie der Identifikation/Verbundenheit mit dem Verein zentrale Bestandteile der Personalarbeit in Sportvereinen bilden sollten. Hierbei sollte keine Beschränkung auf Einzelmassnahmen erfolgen, vielmehr sind diese Aspekte als Teil des strategischen Personalmanagements anzusehen. Ist im Verein die solidargemeinschaftliche Handlungsorientierung hingegen nur gering ausgeprägt, dann erfordert dies im Hinblick auf die Stabilität der Mitarbeit die Sicherstellung einer hohen Mitarbeitszufriedenheit. Dazu müssen entsprechende Arbeitsbedingungen gewährleistet sein, die mit den individuellen Erwartungen der Ehrenamtlichen korrespondieren.

#### **Literatur:**

- Lamprecht, M., Fischer, A. & Stamm, H.-P. (2011). *Sportvereine in der Schweiz*. Magglingen: BASPO.
- Nagel, S. (2006). *Sportvereine im Wandel. Akteurtheoretische Analysen zur Entwicklung von Sportvereinen*. Schorndorf: Hofmann.
- Schlesinger, T. & Nagel, S. (2011). „Freiwilliges Engagement im Sportverein ist Ehrensache!“- ein Modell zur Analyse der Arbeitsentscheidungen in Sportvereinen. *Sport und Gesellschaft*, 8, 3-27.